

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh *organizational rewards* dan *career development opportunities* terhadap *perceived organizational support* karyawan PT. Sari Multi Utama di Pandaan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji analisis pengaruh variabel *organizational rewards* terhadap *perceived organizational support* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, yaitu variabel *organizational rewards* dapat mendorong peningkatan variabel *perceived organizational support*. Hal ini berarti H_1 diterima.
2. Hasil uji analisis pengaruh variabel *career development opportunities* terhadap *perceived organizational support* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, yaitu variabel *career development opportunities* dapat mendorong peningkatan variabel *perceived organizational support*. Hal ini berarti H_2 diterima.

5.2 Saran

Selanjutnya untuk perbaikan kinerja perusahaan dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Akademis

Pada penelitian ini, subjek merupakan seluruh karyawan pabrik PT. Sari Multi Utama Pandaan tanpa memandang tingkatan/level kepegawaian. Sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah

organizational rewards dan *career development opportunities* yang pada umumnya lebih banyak diterima oleh karyawan tingkat menengah keatas. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar melakukan penelitian kepada karyawan tingkat menengah keatas supaya subjek dan variabel penelitian lebih cocok dan hasil yang didapatkan lebih reliabel.

5.2.2 Saran Praktis

Untuk kedepannya, peneliti ingin memberi saran kepada perusahaan terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk variabel *organizational rewards*, sekiranya dapat dikembangkan secara lebih bervariasi seperti pemberian fasilitas mobil antar jemput bagi karyawan dengan level/tingkatan tertentu. Serta khusus untuk *pay level* sebagai fokus utama dari penelitian kali ini, agar selalu diperhatikan antara keseimbangan penerimaan upah karyawan dengan kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Sedangkan untuk variabel *career development opportunities*, supaya dipertahankan dan selalu dikomunikasikan kepada seluruh karyawan agar mereka dapat selalu mengembangkan diri mereka ke arah yang lebih positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, F dan Muljono, A, 2011, Analisis *Brand Loyalty* Terhadap Merek Deterjen Rinso, Attack Dan Daia, *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, Vol. 1, No. 1, September: 47-74.
- Han, Sia, Tjun., Nugroho, Agustinus., Kartika, Endo, W., dan Kaihatu, Thomas, S., 2012, Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 14, No. 2, September: 109-117.
- Khaeron, M., 2009, Motivasi, Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Sebuah Tinjauan Teori), *Analisis Manajemen*, Vol. 4, No. 1, Desember: 29-39.
- Kuncoro, Mudrajad., 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Lestari, Asih, Widi., dan Firdausi, Firman., 2016, Pelaksanaan Sistem *Reward* Dan *Punishment* Di Lingkungan Kementrian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN, Kudus), *Jurnal Reformasi*, Vol. 6, No. 1, 66-75.
- Lina, Dewi., 2014, Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem *Reward* sebagai Variabel *Moderating*, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 14, No. 1, Maret: 77-97.
- Liu, Wei., 2004, *Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices with Important Work Outcomes*, *Unpublished Doctoral Dissertation*, College Park: Faculty of the Graduate School of the University of Maryland.

- Mujiasih, Endah., 2015, Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*), *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 14, No. 1, April: 40-51.
- Mulyadi, 2007, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.
- Permatasari, Ita, Rifiani., 2006, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang), *Jurnal Modernisasi*, Vol. 2, No. 3, Oktober: 177-191.
- Rhoades, Linda., dan Eisenberger, Robert., 2002, Perceived Organizational Support: A Review of the Literature, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, 698-714.
- Santoso, Purbayu B., dan Ashari, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sarwono, J., 2013, *Statistik Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, 2009, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta Barat: Indeks.
- Tan, Foong-ming., 2008, Linking Career Development Practices to Turnover Intention: The Mediator of Perceived Organizational Support, *Journal of Business and Public Affairs*, Vol. 2, Issue 1, 1-20.
- Tangkuman, Kevin., Tewal, Bernhard., dan Trang, Irvan., 2015, Penilaian Kinerja, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERTAMINA (PERSERO) Cabang Pemasaran Suluttaggio, *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 2, Juni: 884-895.

Umayah, Arlina, Delas., 2015, Pengaruh Sistem Reward, *Job Relevant Information* (JRI), Dan *Manager's Value Orientation Towards Innovation* (VOI Manajer) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT. Wika Gedung Jakarta), *Jurnal Nominal*, Vol. 4, No. 1, 17-31.

Widarjono, A., 2010, *Analisis Statistika Multivariate Terapan*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Wiwoho, Rino, Desanto., 2013, Analisis Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Kualitas Layanan PT. ASKES Cabang Madiun, *Media Soerjo*, Vol. 13, No. 2, Oktober: 130-162.

Zulkarnain., Mahamood, Yahaya., dan Omar, Fatimah., 2010, Implication of Career Development And Demographic Factors on Quality of Work Life, *Jurnal Psikologi*, Vol. 37, No. 1, Juni: 22-33.